

***PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN
PENGOLAHAN DAN TEKNIK PADA PTP. NUSANTARA XIV (PERSERO) PABRIK
GULA CAMMING KABUPATEN BONE***

Irwan Nurba, Abd.Muis Dilla, Tenri S.P.Dipoatmodjo
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar
Email: irwannurba@gmail.com

Abstrak

Irwan Nurba, 2021 “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Teknik dan Pengolahan pada PTP. Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone” Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar. Dibimbing oleh Abdul Muis Dilla dan Tenri S.P Dipoatmodjo.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian yaitu seluruh karyawan Bagian Teknik dan Pengolahan pada PTP. Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone yang berjumlah sebanyak 66 orang karyawan, penarikan sampelnya diambil secara keseluruhan (Pengambilan sampel yaitu sampel jenuh, keseluruhan populasi dijadikan sampel sebanyak 66 karyawan). Metode yang digunakan dalam mengumpulkan data ialah dengan menggunakan kuesioner. Sedangkan metode yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data adalah analisis regresi linear sederhana dengan bantuan Software SPSS.

Hasil penelitian kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian teknik dan pengolahan pada PTP. Nusantara XIV (Persero) PG.Camming. Hal ini menjelaskan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan maka akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, begitupun sebaliknya. Pengaruh kepuasan kerja sebesar 19,2% dan 80,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil nilai t_{hit} untuk koefisien variabel kepuasan kerja sebesar 3,894 lebih besar dari t_{tab} sebesar 1,669 ($3,894 > 1,669$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Kata Kunci: kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan

Abstract

Irwan Nurba, 2021 “The Influence of Job Satisfaction on Work Performance of Employees in the Engineering and Processing Division at PTP. Nusantara XIV (Persero) Camming Sugar Factory, Bone Regency” Thesis of the Faculty of Economics, Makassar State University. Supervised by Abdul Muis Dilla and Tenri S.P Dipoatmodjo.

This study aims to determine whether there is a significant influence between job satisfaction and employee performance. The type of research used in this research is quantitative. The research population is all employees of the Engineering and Processing Division at PTP. Nusantara XIV (Persero) Camming Sugar Factory, Bone Regency, total 66 employees, the sample has taken as a whole (Sampling was a saturated sample, the entire population was sampled as many as 66 employees). The method used in collecting data is by using a questionnaire. While the method used to process and analyze the data is simple linear regression analysis with the help of SPSS Software.

The results of the study of job satisfaction have a significant positive effect on the work performance of employees in the engineering and processing department at PTP. Nusantara XIV (Persero) PG. Camming. This explains that increasing employee job satisfaction will affect employee work performance, and vice versa. The effect of job satisfaction is 19.2% and 80.8% is influenced by other variables not examined in this study. Based on the results of the Thit value for the variable coefficient of job satisfaction of 3.894, which is greater than Ttab of 1.669 ($3.894 > 1.669$), then H_0 is rejected and H_1 is accepted.

Keywords: job satisfaction and employee performance

A. PENDAHULUAN

Perusahaan diharapkan mampu dalam menghasilkan produk - produk yang berkualitas dengan harga yang kompetitif. Hal tersebut dapat terwujud apabila perusahaan memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dibidangnya. Untuk itu diperlukan manajemen SDM yang efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam manajemen SDM adalah kepuasan karyawan.

Karyawan yang mendapatkan tingkat kepuasan yang baik akan menunjukkan hasil kerja yang tinggi sedangkan karyawan yang memiliki kepuasan yang rendah akan menunjukkan hasil kerja yang rendah. Peningkatan kepuasan karyawan secara otomatis akan meningkatkan performa perusahaan.

Sehingga sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kegiatan operasional perusahaan. Hal tersebut berkaitan dengan bagaimana cara pemeliharaan sumber daya yang dimiliki perusahaan khususnya perusahaan yang berskala besar seperti pada PTP. Nusantara XIV (persero) PG. Camming kab. Bone. Perusahaan tersebut merupakan salah satu pabrik gula yang terletak di Kabupaten Bone, Sulawesi Selatan.

Kepuasan kerja (X) menurut Martoyo (2006:142) adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan karyawan yang bersangkutan. Kepuasan kerja menjadi salah satu factor pendorong prestasi kerja karyawan. Sedangkan Prestasi kerja menurut Hasibuan

(2002:94) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kepuasan kerja yang diperoleh, sehingga karyawan diharapkan mendapatkan prestasi yang baik dalam perusahaan. Sehingga dapat diketahui bahwa tidak hanya kemampuan karyawan saja yang diperlukan dalam bekerja tetapi juga tingkat kepuasan dalam bekerjapun sangat mempengaruhi karyawan untuk mendapatkan prestasi yang lebih baik.

Apabila kepuasan karyawan tidak dikelola dengan baik maka akan berdampak buruk bagi perusahaan. Perusahaan bisa saja tidak akan mencapai target yang ditetapkan atau jika tercapai hasilnya tidak akan optimal karena kepuasan karyawan yang rendah. Perusahaan tentunya tidak menginginkan hal tersebut, perusahaan menginginkan karyawannya melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Di banyak perusahaan, tingkat kepuasan karyawan yang tinggi dan prestasi yang baik merupakan salah-satu hal yang menentukan dalam keberhasilan suatu organisasi.

Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya prestasi kerja sehingga karyawan yang mendapatkan prestasi biasanya akan mendapatkan kepuasan. Dampak buruk dari ketidak puasan kerja akan sangat merugikan perusahaan. Karyawan akan melakukan hal-hal yang tidak sepatasnya dilakukan seperti mogok kerja, ketidakhadiran karyawan, turunnya kinerja karyawan dan sebagainya. Selain itu ketidakpuasan kerja berdampak pada loyalitas karyawan, turn over karyawan akan

tinggi. Hal ini tentu akan berdampak buruk kepada citra perusahaan.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja seringkali disebut sebagai salah satu faktor pendorong prestasi kerja karyawan. Menurut Handoko (2001:193) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka, hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut Martoyo (2006:142) bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan karyawan yang bersangkutan. Kepuasan kerja menjadi salah satu factor pendorong prestasi kerja karyawan.

Menurut Danim (2008:212), “kepuasan kerja merupakan kombinasi aspek ekonomis, psikologis sosiologis, kultural, aktualisasi diri, penghargaan, dan suasana lingkungan”. Dari beberapa definisi diatas, maka penulis berkesimpulan bahwa Kepuasan Kerja adalah suatu keadaan emosional yang positif dan merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang serta diasosiasikan dengan situasi kerja atau pekerjaan.

b. Faktor - faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

menurut Luthans (2005:243) menyebutkan ada 5 dimensi kepuasan kerja, yaitu:

1. *The work itself* (Pekerjaan itu sendiri)

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan - pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

2. *Supervision* (Supervisi)

Supervisi yang adil, terbuka dan mau bekerjasama dengan bawahan akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

3. *Coworkers* (Rekan kerja)

Rekan kerja atau tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja, tim yang “kuat” menjadi sumber dukungan, kenyamanan, nasihat dan bantuan bagi karyawan.

4. *Pay* (Upah)

Sistem pemberian upah yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan akan menciptakan kepuasan kerja.

5. *Opportunity of promotion* (Kesempatan promosi)

Kesempatan promosi yang adil dan didasarkan pada kinerja dan senioritas (lama bekerja) akan meningkatkan kepuasan kerja.

2. Teori Kepuasan Kerja

Ada beberapa teori dalam kepuasan kerja, diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Teori Pertentangan

Teori pertentangan dari Locke dalam Munandar (2001:32), menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan penimbangan dua nilai yaitu pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan

seseorang individu dengan apa yang ia terima.

b. Teori Proses - Bertentangan (*Opponent-Process Theory*)

Teori proses -bertentangan dari Landy dalam Munandar (2001:33), menekankan bahwa orang ingin mempertahankan suatu keseimbangan emosional (*emotional equilibrium*). Teori proses - bertentangan mengasumsikan bahwa kondisi emosional yang ekstrim tidak memberikan kemaslahatan. Kepuasan atau ketidakpuasan kerja (dengan emosi yang berhubungan) memacu mekanisme fisiologikal dalam sistem pusat saraf yang membuat aktif emosi yang bertentangan atau berlawanan. Dihipotesiskan bahwa emosi yang berlawanan, meskipun lebih lemah dari emosi yang asli, akan terus ada dalam jangka waktu yang lebih lama.

c. Teori Dua Faktor (*Two - Factor Theory*)

Teori dua faktor yang dikembangkan oleh Herzberg dalam As'ad (1999:33), ia membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaan menjadi kelompok *satisfiers* atau *motivator* dan kelompok *dissatisfiers* atau *hygiene factors*.

Satisfiers (*motivator*) ialah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, capaian, dan pengakuan. Dikatakan bahwa hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

Dissatisfiers (*hygiene factors*) ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber

ketidakpuasan, yang terdiri dari: administrasi dan kebijakan perusahaan, penyeliaan, gaji, hubungan antar pribadi, dan kondisi kerja. Perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja.

d. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori keadilan dikembangkan oleh Adam dalam As'ad (1999:34), prinsip teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi. Perasaan keadilan (*equity*) dan ketidakadilan (*inequity*) atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lainnya.

e. Teori Hasil (*Value Theory*)

Menurut konsep teori ini dalam Wibowo (2007:34), kepuasan kerja terjadi pada tingkatan di mana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, akan kurang puas. *Value theory* memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka.

C. METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian dan Desain Penelitian

1. Variabel Penelitian

- a. Variabel bebas (variabel independen),

merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah faktor kepuasan kerja (X)

b. Variabel terikat (variabel dependen),

merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah prestasi kerja karyawan (Y)

B. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Definisi operasional

Menurut Azwar (2010:76) definisi operasional adalah suatu definisi yang mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati.

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel Independen
(Kepuasan Kerja)

Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (X) yaitu variabel yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Kepuasan kerja dalam penelitian adalah keadaan emosional yang positif dan merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang serta diasosiasikan dengan situasi kerja atau pekerjaan. Kinerja karyawan dipengaruhi banyak faktor, salah satunya kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi diharapkan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kepuasan kerja yang diperoleh karyawan, diharapkan kinerja karyawan

yang tinggi dapat dicapai oleh karyawan. Tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan yang maksimal tidak akan tercapai. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, supervisi, rekan kerja, upah, kesempatan promosi.

b. Variabel Dependen (Prestasi Kerja)

Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan Prestasi kerja (Y) sebagai variabel terikat atau dependen. Definisi Prestasi kerja menurut Helfert dalam Rivai (2009) mendefinisikan sebagai suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber - sumber daya yang dimiliki.

Apabila prestasi kerja karyawan tidak dikelola dengan baik maka akan berdampak buruk bagi perusahaan. Perusahaan tidak akan mencapai target yang ditetapkan atau jika tercapai hasilnya tidak akan optimal karena kinerja karyawan yang rendah. Perusahaan tentunya tidak menginginkan hal tersebut, perusahaan menginginkan karyawannya melakukan pekerjaan mereka dengan kinerja yang tinggi. Di banyak perusahaan, prestasi kerja yang baik di dapatkan oleh karyawan merupakan salah satu hal yang menentukan dalam keberhasilan suatu organisasi.

C. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016: 66). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling jenuh*, yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Sugiono (2017: 85).

Menurut Sugiyono (2008:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. jumlah responden penelitian adalah 66 orang.

D. PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum SMAN 12 di Kabupaten Wajo

1. Sejarah berdiri

Pabrik gula camming adalah salah satu pabrik gula yang terletak di kabupaten bone. . PTP XX (Persero) bekerja sama dengan PT. Tanindo Jakarta dan Victorias Miling Company, inc, Philippines, melakukan studi kelayakan Proyek Gula Camming Sulawesi Selatan. Penguasaan lahan bukan merupakan problem setelah Bupati KDH Tk.II Bone mengeluarkan SK No 84/DnY/Kpts/V/1981 tertanggal 18 Mei 1981 yang memutuskan alokasi untuk perkebunan tebu seluas 9.000 Hektar. Setelah disurvei hanya 7.200 Hektar yang layak ditanami tebu sisanya dapat digunakan sebagai pemukiman penduduk, infrastruktur, kompleks pabrik dan lain sebagainya.

Pabrik Gula Camming secara resmi dibangun dengan ditandai keluarnya SK Mentan No. 668/Kpta/org/1981 tanggal 11 Agustus 1981 yang bertujuan untuk memenuhi

kebutuhan gula untuk mencapainya maka PTP XX (Persero) selaku pengembang SK melakukan penanaman tebu di wilayah Camming.

B. Analisis Statistik Inferensial

1. Uji Asumsi Klasik Uji asumsi yang diperlukan berkaitan dengan teknik analisis yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak.

b. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.00 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Homoskedastisitas

Berdasarkan tabel 17 di atas dapat dilihat bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dibuktikan dari nilai signifikansi sebesar 0,589 lebih dari 0,05. Sehingga data dapat diuji pada pengujian selanjutnya.

C. Analisis Regresi linear sederhana

Berdasarkan tabel 18 di atas dapat diketahui nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X) terhadap prestasi kerja (Y) adalah sebesar 0,349 dan nilai Constant dari Unstandardized Coefficients adalah 18,413 artinya jika tidak ada kepuasan kerja (X), maka konsisten prestasi kerja (Y) adalah sebesar 18,413. Dengan demikian persamaan regresi sebagai berikut:

$$D. Y = 18,413 + 0,349 X$$

Persamaan regresi di atas menunjukkan koefisien regresi bertanda positif. Hal ini memberikan gambaran bahwa adanya hubungan yang positif antara variabel kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Yang berarti bahwa semakin meningkat kepuasan kerja, maka akan meningkatkan prestasi kerja. Ketika kepuasan kerja meningkat sebesar 1% maka akan mempengaruhi peningkatan prestasi kerja sebesar 0,349%.

E. Pembahasan

Secara umum hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengujian kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan dari tanggapan responden terhadap kuesioner pada variabel penelitian. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana, nilai koefisien regresi pada variabel kepuasan kerja menunjukkan hasil yang positif. Nilai koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,349, dapat diartikan bahwa jika variabel kepuasan kerja meningkat 1%, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.349%. Jika tidak mendapatkan kepuasan kerja yang baik maka dapat berdampak pada prestasi kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan baik. artinya kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PTP Nusantara XIV (Persero) PG. Camming. Jadi peningkatan kepuasan kerja berbanding lurus dengan prestasi kerja, semakin tinggi kepuasan kerja yang didapatkan maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan pada perusahaan begitupun sebaliknya jika semakin rendah kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan maka akan semakin rendah juga prestasi kerja karyawan pada PTP. Nusantara XIV (persero) PG. Camming.

Adapun penjabaran hasil untuk setiap indikator adalah sebagai berikut:

a. Variabel kepuasan kerja.

1. Pekerjaan itu sendiri.

Untuk indikator “pertanyaan itu sendiri” memiliki jumlah jawaban responden sebesar 515, dikarenakan dominan karyawan pada PTP. Nusantara XIV (persero) PG. Camming melakukan pekerjaan yang sudah biasa mereka kerjakan sampai membuat karyawan betah terhadap pekerjaan mereka di sampuing itu pekerjaan yang mereka lakukan tergolong pekerjaan yang mudah di laksanakan.

2. Supervise

Selanjutnya hasil pengolahan data untuk indikator ini sebesar 511, yang dimana supervisi (Pengawasan) pada PTP. Nusantara XIV (persero) PG. Camming karyawan cenderung menganggap pengawasan yang di lakukan oleh atasanya dinilai bisa bersikap adil atau objektif sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

3. rekan kerja.

Untuk indikator “rekan kerja” memiliki nilai sebesar 499, hal ini menunjukan bahwa para karyawan pada PTP. Nusantara XIV (persero) PG. Camming beranggapan bahwa mereka mudah bergaul satu sama lai.

4. Upah

Adapun nilai “upah” sebesar 505, karyawan pada PTP. Nusantara XIV (persero) PG. Camming mendapatkan upah yang sesuai.

5. kesempatan promosi.

Dari hail pengolahan data “kesempatan promosi” memiliki nilai sebesar 496, yang dimana Indikator ini kurang berpengaruh dikarenakan kesempatan jenjang karir karyawan pendek itu dapat dilihat dari struktur organisasi perusahaan, dan karwanan

belum puas terhadap kesempatan promosi dalam perusahaan

Dari kelima indikator kepuasan kerja diatas dapat di lihat bahwa indikator pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh yang paling tinggi dengan nilai sebesar 515 sedangkan indikator yang kurang berpengaruh adalah kesempatan promosi dengan nilai sebesar 496.

b. Variabel Prestasi kerja.

1. Kualitas.519

Hasil pengolahan data “Kualitas” sebesar 519. Kualitas prodak yang di hasilkan oleh karyawan pada PTP. Nusantara XIV (persero) PG. Camming terkadang menurun.

2. Kuantitas.524

Untuk indikator “Kuantitas” memiliki nilai sebesar 524. Hal ini menunjukan bahwa Produksi pada PTP. Nusantara XIV (persero) PG. Camming cenderung dapat memenuhi kebutuhan pasar.

3. Ketepatan waktu.530

Selanjutnya pada indikator “ketepatan waktu” memiliki nilai sebesar 530. Karyawan pada PTP. Nusantara XIV (persero) PG. Camming dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

4. Kerjasama.524

Dari hasil pengolahan data “kerjasama” memiliki nilai sebesar 524. Pada PTP. Nusantara XIV (persero) PG. Camming Karyawan memiliki hubungan kerjasama yang cukup baik dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

pengujian hipotesis untuk variabel kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap prestasi kerja karyawan di PTP. Nusantara XIV (Persero) PG. Camming. Pengaruh nilai positif ini bermakna bahwa semakin tinggi

kepuasan kerja yang didapat maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya prestasi kerja karyawan. Hasil uji t diperoleh nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel ($3,894 > 1,669$).

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah dideskripsikan, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan bagian teknik dan pengolahan pada PTP. Nusantara XIV (Persero) PG. Camming. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian teknik dan pengolahan pada PTP. Nusantara XIV (Persero) PG. Camming. Hal ini menjelaskan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan maka akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, begitupun sebaliknya. Pengaruh kepuasan kerja sebesar 19,2% dan 80,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Indikator yang berpengaruh besar yaitu pekerjaan itu sendiri sebesar 515. Sedangkan yang kurang berpengaruh yaitu kesempatan promoosi sebesar 496.

B. SARAN

Berdasarkan dengan uraian pada latar belakang, hasil penelitian dan pembahasan, maka dikemukakan beberapa saran kiranya bermanfaat bagi perusahaan atau bagi para peneliti yang ingin mengembangkan penelitian - penelitian sejenis. Disarankan penelitian selanjutnya yang menggunakan bidang penelitian serupa sebaiknya mengembangkan penelitian ini dengan memasukkan variable - variabel lainnya yang belum termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian baagi instansi supaya variabel kepuasan sebaiknya perlu lebih diperhatikan lagi, dalam masalah kepuasan yang harus didapatkan oleh karyawan sehingga bisa mendapatkan prestasi sehingga produktifitasnya bisa meningkat. Meningkatkan semua indikator yang ada dalam penelitian terutama pada indikator kesempatan promosi bagi keseluruhan karyawan yang berada dalam perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, m. 1999 *Psikologi industri*. Yogyakarta; liberty.
- Azwar. 2010. Metode Penelitian. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta : Pandiva Buku.
- Munandar, A.S. 2001 *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI Pres).
- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono.2017. *Metde penelitian Kauntitaf, Kulitatif, dan R&D*. Bandung Alfabeta
- Wibowo. 2007 *Mamajemen kienerja*. Jakarta Pt. Raaaja Grafindo Persada